Vol. 1, No. 1 (Des, 2023)
Page 22-30
DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.10701341
Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dosen (Survey Pada Universitas Swasta Di Provinsi Riau)

Nopri Ahadi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru
*Email : nopri.ahadi@uin-suska.ac.id

ARTICLE INFO :

Keywords :

Kepemimpinan Transformasi;
Budaya Organisasi;
Motivasi;
Universitas Swasta

Article History :

Received :2023-09-09
Revised : 2023-10-18
Accepted :2023-12-28
Online :2023-12-31

ABSTRACT

Transformational Leadership, through its emphasis on vision, inspiration, and personal attention, aligns closely with positive organizational cultures, creating an environment where lecturers and staff feel valued and empowered. This alignment encourages a sense of ownership and commitment towards the university's goals, fostering an atmosphere where innovation and creativity are nurtured. As these elements become ingrained within the organizational fabric, they contribute to building a strong community spirit, where collaboration and shared success become the norm. Consequently, in private universities where transformational leadership and a supportive organizational culture are prevalent, the result is not only high motivation among lecturers but also an enhanced learning experience for students. This synergy between leadership and culture acts as a catalyst for academic excellence, positioning the university as a beacon of innovation and quality education.

PENDAHULUAN

Kualitas suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sebuah bangsa menjadi maju, dan mempunyai daya saing tinggi dikarenakan bangsa tersebut memiliki SDM unggul yang tersebar diseluruh wilayah negaranya. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia dalam suatu negara merupakan aspek penting yang harus dilakukan guna meningkatkan daya saing bangsa di dunia Internasional. Negara yang secara kualitas dan kuantitas memiliki sumber daya manusia yang unggul terbukti menjadi negara yang lebih maju dibandingkan dengan negara lain.

Perguruan Tinggi merupakan sebuah organisasi yang bertujuan mengembangkan ilmu pengetahuan untuk kepentingan masyarakat secara luas dan menghasilkan sumber daya manusia berkualitas yang berguna bagi peningkatan taraf kehidupan masyarakat.

Keberadaan lembaga Perguruan Tinggi melalui Visi dan misinya diarahkan untuk kepentingan masyarakat dan kemajuan masyarakat sangat ditentukan oleh kemajuan institusi Perguruan Tinggi. Tugas, fungsi dan tanggung jawab lembaga Perguruan Tinggi dirumuskan dalam Tridharma Pendidikan Tinggi, yang terdiri dari fungsi pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pada fungsi pengajaran Perguruan Tinggi diharapkan mampu menghasilkan kualitas lulusan yang diharapkan. Di fungsi penelitian, Perguruan Tinggi merupakan wadah untuk mempelajari dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Pada fungsi pengabdian pada masyarakat, Perguruan Tinggi mengemban tugas untuk mengimplementasikan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan bagi sebesar-besar kemakmuran masyarakat.

Corresponding Author : Nopri Ahadi

Vol. 1, No. 1 (Des, 2023)
Page 22-30
DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.10701341
Berkaitan dengan keberadaan Perguruan Tinggi khususnya Universitas Swasta di Provinsi Riau, saat ini masih dihadapkan pada masih rendahnya motivasi dosen yang dapat dilihat dari kurangnya kualitas pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang dilaksanakan. Kondisi ini berdampak kepada kualitas pengembangan ilmu pengetahuan yang belum optimal dan mutu lulusan yang relatif belum dapat diandalkan dalam menghadapi persaingan khususnya persaingan di tingkat global.

Oleh karena itu, diperlukan strategi dan kebijakan yang komprehensif untuk mengatasi tantangan tersebut. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah melalui penguatan kapasitas institusi dan sumber daya manusia di perguruan tinggi, termasuk di universitas swasta. Peningkatan kualitas dosen melalui pengembangan profesional berkelanjutan, pelatihan, dan workshop dapat membantu mereka dalam meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, pemberian insentif yang memadai dan pengakuan atas prestasi akademik dapat menjadi pendorong motivasi dosen untuk berkontribusi lebih banyak pada pengembangan ilmu pengetahuan dan kualitas pendidikan.

Peningkatan kolaborasi antar perguruan tinggi dan dengan industri juga penting untuk memastikan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga lulusan dapat lebih siap menghadapi persaingan global. Integrasi antara teori dan praktik dalam kurikulum, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam proses belajar mengajar, dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan menghasilkan lulusan yang inovatif dan adaptif.

Selanjutnya, penguatan tata kelola perguruan tinggi dengan prinsip-prinsip good governance, transparansi, dan akuntabilitas akan memastikan bahwa lembaga pendidikan tinggi dapat beroperasi secara efektif dan efisien, sekaligus menjaga kepercayaan publik. Hal ini termasuk penerapan sistem penjaminan mutu internal yang kuat untuk memonitor dan mengevaluasi secara berkala kinerja akademik dan administratif.

Akhirnya, kerjasama dengan pemerintah, sektor swasta, dan lembaga donor dapat membuka akses ke sumber daya tambahan untuk penelitian, pengembangan infrastruktur, dan program beasiswa yang akan mendukung upaya-upaya peningkatan kualitas pendidikan tinggi. Dengan demikian, perguruan tinggi, khususnya universitas swasta di Provinsi Riau, dapat meningkatkan kontribusinya terhadap pengembangan sumber daya manusia berkualitas yang mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional, sekaligus memajukan kesejahteraan masyarakat secara lebih luas.

KAJIAN LITERATUR

A. Motivasi

Menghadapi persaingan di lingkungan global yang semakin hyper competitive, Perguruan Tinggi seyogyanya dapat membangun keunggulannya melalui peran sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini disadari dengan adanya pendapat ahli yang mengatakan bahwa kekuatan suatu organisasi terletak pada orang-orangnya. Suatu organisasi akan mampu meningkatkan kemampuan keunggulannya apabila mendapat dukungan dan peran serta dari sebuah komunitas sumber daya yang kompeten dan berdedikasi tinggi terhadap tujuan organisasi.

Motivasi merupakan dorongan, dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan (Thoha : 2008). Motivasi yang didorong dari dalam diri sendiri merupakan kekuatan yang besar bagi seseorang agar mempunyai kinerja dalam pekerjaannya. Faktor penting dalam movasi adalah orang itu sendiri, namun pihak luar juga dapat berperan memberikan stimulus bagi motivasi seseorang. Dengan mendorong tingkat motivasi dalam diri dosen, maka kinerja dosen akan meningkat. Motivasi dapat dicapai, jika diarahkan oleh Pemimpin yang handal, professional dan memahami bagaimana menjalankan kepemimpinannya serta didukung oleh budaya organisasi berjalan yang positif.

Pimpinan organisasi, haruslah memahami cara yang paling efektif untuk mendorong motivasi dosen dan budaya organisasi harus dibangun secara berkelanjutan untuk peningkatan motivasi dosen yang bersangkutan.

Corresponding Author : Nopri Ahadi

Vol. 1, No. 1 (Des, 2023)
Page 22-30
DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.10701341

B. Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional didasarkan pada studi tentang kepemimpinan karismatik yang dipelajari oleh Weber, yang berpendapat bahwa otoritas para pemimpin karismatik bergantung pada kualitas luar biasa yang mereka miliki yang membuat mereka menonjol dari pada yang lain. Para pemimpin ini sering muncul di masa krisis dan mempengaruhi orang lain untuk mengikuti mereka, contoh-contoh pemimpin seperti ini adalah Mahatma Ghandi, Martin Luther King - dan juga Hitler.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memotivasi dan memberdayakan orang-orang untuk bekerja sama mewujudkan visi perusahaan. Gaya kepemimpinan ini juga dikenal sebagai kepemimpinan kharismatik. Pada bukunya yang lain, "*Leadership and Performance Beyond Expectation*", Bass

sepertinya juga menyamakan kepemimpinan dengan seorang pemimpin yang mendapatkan "kinerja melebihi dari yang diharapkan" dari para pengikutnya. Definisi ini diambil melalui pernyataannya: "*to sump up, we see transformational leader as one who motivates us to do more than we originally expected to do*".

Bass mengusulkan bahwa "untuk mencapai kinerja pengikut melebihi dari batas biasa, kepemimpinan harus transformasional". Kinerja kepemimpinan superior adalah kepemimpinan transformasional. Hal ini terjadi ketika "pemimpin memperluas dan meningkatkan minat dari para karyawannya, ketika mereka membangkitkan kesadaran dan penerimaan terhadap tujuan dan misi kelompok, dan ketika mereka mengarahkan para karyawannya untuk melihat melebihi dari kepentingan pribadi mereka demi kebaikan kelompok". Kepemimpinan dan budaya organisasi saling berkaitan. Kepemimpinan dan budaya merupakan dua sisi mata uang (Schein : 2004). Dalam budaya di Indonesia, yang menurut Hofstede memiliki Power Distance yang cukup tinggi, maka peran seorang pemimpin sangat menentukan didalam organisasi di Indonesia. Pemimpin dalam budaya yang memiliki Power Distance yang tinggi lebih memiliki berbagai priveleges, sekaligus menjadi panutan bagi anggota organisasi (Fendy Suhariadi : 2007).

Pandangan Kepemimpinan di Abad 21 berfokus pada pandangan bahwa pemimpin yang berorientasi publik harus mengenali secara tepat dan utuh baik mengenai dirinya maupun mengenai kondisi dan aspirasi masyarakat atau orang-orang yang dipimpinnya. Tanggung jawab pemimpin adalah memberikan jawaban secara arief, efektif, dan produktif atas berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapi zamannya, yang dilakukan bersama dengan orang-orang yang dipimpinnya. Drucker dalam Mustopadidjaja (2009) menyatakan, tantangan manajemen pada Abad ke-21 adalah berkaitan dengan "knowledge worker", yang memerlukan paradigma manajemen baru, strategi baru, pemimpin perubahan, tantangan informasi, produktivitas pegawai berbasis pengetahuan, dan kemampuan mengelola diri sendiri.

Demikian pula halnya dengan Pimpinan Universitas Swasta di Provinsi Riau, mereka diharapkan mampu mencapai cita-cita organisasi serta mempunyai strategi yang efektif dalam pengelolaan aktivitas organisasi. Pimpinan Perguruan Tinggi diharapkan mempunyai skill leadership, memahami budaya positif yang harus dilaksanakan dan mampu mendorong peningkatan kompetensi serta memotivasi seluruh sumberdaya manusia yang berada dibawah jajarannya.

Pemimpin efektif juga ditandai dengan kemampuannya memberikan dorongan kepada karyawan agar mendemontrasikan motivasi tinggi dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi yang tinggi akan tercipta jika karyawan memiliki kebutuhan yang ingin direalisasikannya. Seperti yang dinyatakan Robbins (2006). Motivasi akan tinggi sampai tingkat di mana penghargaan yang diterima seorang individu atas kinerja yang tinggi memenuhi kebutuhan-kebutuhan dominan yang konsisten dengan tujuan-tujuan individual. Ellen Wallach dalam Suryana (2007) menyarankan pentingnya motivasi seseorang dikaitkan dengan budaya organisasi tempat kerja. Menurutnya, pekerjaan seorang karyawan akan jauh lebih efektif jika terdapat kecocokan antara motivasi karyawan dan budaya organisasi berjalan.

Inti dari kepemimpinan dan budaya organisasi dapat dilihat dari usaha anggota organisasi untuk merubah motivasi dirinya agar perilakunya ikut berubah sehingga menghasilkan kinerja. Motivasi dirubah dengan melalui perubahan harapan tentang kebutuhan karyawan akan berprestasi. Perubahan tingkah laku anggota kelompok yang terjadi, dimaksudkan untuk melaksanakan pekerjaan guna berprestasi atas kinerjanya. Dengan demikian, nilai seorang pemimpin tergantung dari kemampuannya menciptakan harapan dari anggota organisasinya dan nilai budaya organisasi terlihat dari perilaku anggota organisasi dalam menghasilkan kinerja.

Corresponding Author : Nopri Ahadi

Berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi juga berhubungan dengan peningkatan motivasi, begitu pula halnya budaya organisasi di Perguruan Tinggi, menurut Bass (1993) kepemimpinan transformasional efektif dalam situasi atau budaya apapun. Tucker, B. A., & Russell, R.F., (2004) menegaskan Pengaruh pemimpin transformasional pada budaya organisasi dapat dilihat pada karyawan yang bekerja di organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi harus dibangun agar dosen di Perguruan Tinggi mempunyai kompetensi dan motivasi untuk menghasilkan kinerja.

C. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi harus dibangun oleh pemimpin guna meningkatkan kemampuan dan motivasi tenaga kerja dalam menghasilkan kinerja.

Luthans (2006) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempunyai makna yang luas yaitu merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berprilaku seseuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungan.

Dari sudut pandang karyawan, budaya memberi pedoman bagi karyawan akan segala sesuatu yang penting untuk dilakukan (Sopiah : 2008). Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Wheelen & Hunger dalam Nimran (1997), sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya perusahaan adalah: (a). Membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi karyawan, (b). Dipakai untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan organisasi, (c). Membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, (d). Menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk.

Ivancevic (2006), menegaskan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah pada pengelolaan sumber daya manusianya. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mau bekerja keras, berfikir secara kreatif, dan berkinerja unggul. Memberi penghargaan, memberi semangat dan memelihara sumber daya manusia secara berkala dan berarti adalah sesuatu yang penting.

METODE

A. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (Independent Variabel) yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi serta 1 (satu) variabel terikat (Dependent Variabel) yaitu Motivasi. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan studi empiris (survey) pada Universitas Swasta di Provinsi Riau.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen pada Universitas Swasta di Provinsi Riau. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada 82 responden dan dokumentasi untuk mengetahui jumlah dosen serta wawancara untuk kelengkapan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan Teknik Tranformasi yang paling sederhana dengan menggunakan Method of Successive Interval (MSI) yang berguna mentranformasikan data ordinal menjadi data interval yang mampu menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisienl antar variabel X1, X2 dan Y agar tidak bias.

Pengolahan validitas instrumen Regresi bertahap yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien beta kemudian dibantu dengan software pengolahan data Statistical Package for Social Science (SPSS).

Corresponding Author : Nopri Ahadi

Vol. 1, No. 1 (Des, 2023)
Page 22-30
DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.10701341

2. Statistik Deskriptif

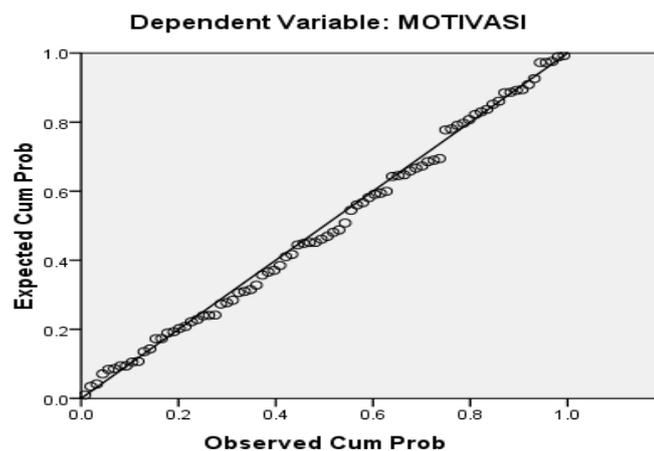
Tabel 1. Statistik Deskriptif

	Mean	Std. Deviation	N	Ket
MOTIVASI	76,7521	13,55553	82	Valid
KEP.TRANSF	96,7255	23,36231	82	Valid
BUD. ORG	74,9741	15,90752	82	Valid

Sumber: Data Olahan

3. Uji Normalitas

Melalui Uji Normalitas variabel dependent Kepemimpinan Transformasi dan Budaya Organisasi, serta variabel independen Motivasi memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 1. Grafik Kurva Normalitas

4. Uji Multikolinearitas

Dari hasil perhitung, terlihat bahwa nilai VIF yang ada tidak lebih besar dari 10 dan sama dimana nilai VIF untuk X_1 = 3,120 dan VIF untuk X_2 = 3,120. Berarti tidak ada persoalan multikolinearitas pada model yang dibuat. Terlihat pada tabel 2 :

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
KEP.TRANSF	,320	3,120
BUD. ORG	,320	3,120

Sumber : Data olahan SPSS

Corresponding Author : Nopri Ahadi

5. Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah ada masalah autokorelasi dalam persamaan regresi linier berganda, dapat dilihat pada tabel 3 :

Tabel 3. Uji Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	,458a	,210	,190	12,20208	1,595

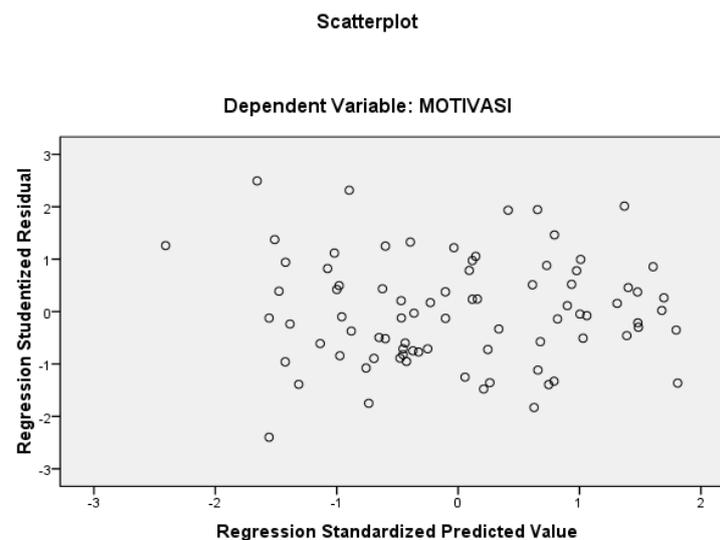
a. Predictors: (Constant), KT, BO

b. Dependent Variable: MO

Sumber: Data olahan SPSS

6. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, tidak ada persoalan heteroskedastisitas pada model yang dibuat, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi variabel Kepemimpinan Transformasi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi.

Gambar 2. Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel regresi diketahui bahwa angka korelasi berganda (R) sebesar 0,458, menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan Transformasi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi memiliki hubungan yang erat dan dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Motivasi dosen pada Universitas Swasta di Provinsi Riau.

Adapun angka Adjusted R square (Adj R2) adalah sebesar 0,210, menunjukkan bahwa 21,0% Motivasi dosen pada Universitas Swasta di Provinsi Riau bisa diterangkan dengan variabel Kepemimpinan Transformasi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi sedangkan sisanya 79,0% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Persamaan statistik :

$$Y = 47,819 + 0,126 X1 + 0,223 X2 + e$$

Corresponding Author : Nopri Ahadi

Vol. 1, No. 1 (Des, 2023)
Page 22-30
DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.10701341
Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 47,819 satuan menunjukkan peningkatan Motivasi Dosen jika variabel Kepemimpinan Transformasi dan Budaya Organisasi dianggap konstan (cateris paribus).
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasi (X1) = 0,126 menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Motivasi dosen. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel Kepemimpinan Transformasi maka Motivasi dosen akan naik sebesar 0,126 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) = 0,223 menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Motivasi dosen. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel Budaya Organisasi maka Motivasi dosen akan naik sebesar 0,223 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.
4. Dengan demikian Kepemimpinan Transformasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi dosen pada Universitas Swasta di Provinsi Riau diperoleh melalui Fhitung adalah sebesar 10,483 dan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, sedangkan Ftabel 2,19 dengan tingkat signifikan (alpha) 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa F hitung = 10,483 > F tabel = 2,19

KESIMPULAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasi terhadap Motivasi Dosen, disimpulkan bahwa Motivasi dosen dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t yang memperlihatkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi dosen (Y) karena t hitung 1,232 < t-tabel 1,991.
2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi Dosen. Disimpulkan dari hasil uji t diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh secara signifkan terhadap kinerja dosen (Y) karena t hitung 1,481 < t tabel 1,991.

DAFTAR PUSTAKA

Bass, B M and Avolio, BJ, 1993. Tansformational Leadership And Organizational Culture. Public Administration Quarterly, 17:1, 112-121.

Chasanah dan Endang. 2017. “Pengaruh Laba Per Lembar Saham, Nilai Buku Per Saham, dan Transaksi Abnormal Pihak Berelasi Terhadap Relevansi Nilai dengan Mekanisme Tata Kelola Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi”. Journal of Accounting, Vol. 6 No. 3.

Djamil, N. (2018). Pemeriksaan Akuntan Publik. Rajawali Pers, ISBN.978-602-425-756-9

Fendy Suhariadi. 2007. Paradigma Pengelolaan Manusia Di Dalam Organisasi: Bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar dalam Bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Psikologi Universitas Airlangga di Surabaya Tanggal 25 Agustus 2007.

Fitriana & Febrianto, 2019.“Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Asimetri Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dalam Pendekatan Relevansi Nilai”.Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

Fred Luthans, 2006. Perilaku Organisasi, edisi kesepuluh, Penerbit Andi Jogjakarta

Ghozali, Imam. 2018. “Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi Dengan Program IBM SPSS 24 Edisi 3”. Semarang: Badan Penerbit-Universitas Diponegoro.

Goenawan, Bhakti, Syamsu. 2012. “Pengaruh Kualitas Laporan Keuangan Dalam Hubungannya Dengan Pengukuran Kinerja”. Jurnal Akuntansi dan keuangan.Vol. 3, No.1.Maret 2012. Hal 1-20.

Harahap, Sofyan Syahri. 2015 “Teori Akuntansi” Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hermawati & Yasmeen, 2015.“Pengaruh Good Coorporate GovernanceTerhadap

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2018. Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No 1: Penyajian Laporan Keuangan. Jakarta: IAI.

Ivancevich, J.M., Konopaske R., and Matteson M.T., 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi..(Jilid 1). Penerbit Erlangga. Surabaya.

Corresponding Author : Nopri Ahadi

Vol. 1, No. 1 (Des, 2023)
Page 22-30
DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.10701341

Khythreotis, Alexios. (2014). "Measurement of Financial Reporting Quality Bassed On IFRS Conceptual Framework's Fundamental Qualitative Characteristics". European Journal of Accounting, Finance & Business.Vol. 2.Issue.3. October 2014. ISSN: 2344-102X.

Kieso, Weygant, dan Warfield. (2017). "Akuntansi menengah (intermediate accounting) Edisi IFRS". Jakarta: Salemba Empat.

Kompas.com (2020).Kronologi Lengkap Kasus Jiwasraya Versi BPK.(https://amp.kompas.com/money/read/2020/01/09/063000926/simak- ini-kronologi-lengkap-kasus-jiwasraya-versi-bpk). Diakses pada: 10/09/2020.

Kualitas Pelaporan Keuangan Perusahaan Manufaktur".Jurnal Ekonomi Bisnis.Vol. 20. 1.

Manossoh, Hendrik. (2016). "Good Corporate Governance Untuk Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan". Jakarta Selatan: PT. Norlive Kharisma Indonesia.

Miftah Thoha., 2008. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Mustopadidjaja., 2009. Beberapa Dimensi Dan Dinamika Kepemimpinan Abad 21, (On-line), http//www.scrib.com/, diakses 29 Januari 2009.

Novianti, Rizki. 2012. "Kajian Kualitas Laba Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI". Jurnal Akuntansi. ISSN 2252-6765.

Pagalung, Gagaring. 2012. "The Determinant Factors Of Earnings Quality and Economic Consequences".Jurnal Ekonomi dan Keuangan.Vol. 16.No. 1.Maret 2012.ISSN 1411-0393.

Pawestri, Septi & Sari Ratna. 2014. "Pengaruh Leverage Operasi, Leverage Keuangan dan Leverage Total Terhadap Risiko Sistematis Saham Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Periode Sebelum dan Sesudah Konvergensi IFRS". Jurnal Nominal. Vol. 3.No. 1.

Prena, Gine Das. 2012. Pengaruh Keberadaan Komisaris Independen pada Kecepatan Penyerahan Laporan Keuangan Perusahaan yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. Jurnal Riset Akuntansi Universitas Pendidikan Nasional Denpasar.

Purba, Candrasatyani & Ngurah. 2018. "Kualitas Pelaporan Keuangan, Asimetri Informasi dan Efisiensi Investasi Pada Perusahaan Pertambangan".Vol. 13.No.1. Januari 2018. ISSN: 2303-1018.

Puspitasari, Desiani Melisa, N dkk (2019). Pengaruh Likuiditas dan Struktur Modal Terhadap Profitabilitas. (Suatu Studi Pada PT XL Axiata Tbk yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2007-2017). Business Management and entrepreneurship journal. Vol. 1 No. 3

Ridha, Ainul, dkk. (2019) Pengaruh Profitabilitas Dan Likuiditas Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di BEI Periode 2015- 2017. SIMEN Akuntansi dan Manajemen) STIES. ISSN: 2598-3008. Vol. 10 Issue:1

Risdawaty & Subowo. 2015. "Pengaruh Struktur Modal, Ukuran Perusahaan, Asimetri Informasi dan Profitabilitas Terhadap Kualitas Laba". Jurnal Dinamika Akuntansi Vol. 7.No.2. September 2015. ISSN: 2085-4277.

Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa : Benyamin Molan. Indeks. Edisi 10.

Rohmah, Amaliah Nur. 2017. "Pengaruh Ukuran Perusahaan, Umur Perusahaan, Leverage Keuangan dan Good Coorporate Governance Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2013-2015)".

Saptutyningsih & Setyaningrum. 2020. "Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis". Yogyakarta: Gosyen Publishing. ISBN: 978-602-5411-62-5

Schein, Edgar H, 2004, Organizational Culture and Leadership, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.

Shan, Y. G. (2014). Value Relevance, Earning Management and Corporate Governance in China. University of Adelaide, 2-38.

Soedjatmiko, 2013. "Determinan Kualitas Pelaporan Keuangan Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia". Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 6 No. 2.

Sopiah, 2008. Perilaku Organisasional, Penerbit CV. Andi Offset Penerbit Andi, Yogyakarta.

Sugiyono. (2012). Statistik untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta

Suryana Sumantri. 2007. Perilaku Keorganisasian, UNPAD Bandung

Corresponding Author : Nopri Ahadi

Vol. 1, No. 1 (Des, 2023)
Page 22-30
DOI : https://doi.org/10.5281/zenodo.10701341

Susanti, 2017. "Pengaruh Leverage, Likuiditas, Ukuran Perusahaan, dan Kualitas Audit Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan". Jurnal Akuntansi Dewantara, Vol. 1 No.1.

Tucker, B. A., & Russell, R. F. 2004. The influence of the transformational leader. Journal of Leadership &Organizational Studies, 10(4), 103-111.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi., 2009. Kepemimpinan dan perilaku Organisasi Edisi ketiga, Jakarta: Rajawali Press.

Corresponding Author : Nopri Ahadi